令和８年度　全国キャリア教育・就職ガイダンス　パネルディスカッション

「少子化による就職・採用活動への影響・変化に私たちはどう向き合うべきか」　第２部

モデレータ：九州産業大学　商学部　教授　聞間　理
跡見学園女子大学　就職部就職課　副参事　今村　早苗

パネリスト：

- リクルートワークス研究所主任研究員・一般社団法人スクール・トゥ・ワーク代表理事
  古屋　星斗
- 工学院大学　教育推進機構国際キャリア科　教授　二上　武生
- 近畿大学　経営学部キャリア・マネジメント学科　准教授　岩井　貴美
- 株式会社カウテレビジョン　代表取締役社長　高橋　康徳

※敬称略

【所属大学や企業での取組状況について】

【聞間】

所属大学や企業での取組状況について、各パネリストから簡単にお話を伺っていきたいと思います。まずは、二上さんお願いいたします。

【二上】

工学院大学の二上です。よろしくお願いいたします。工学院大学のキャリア形成・就職支援の取組みをご紹介させていただきます。工学院大学は、先進工学部、工学部、建築学部、情報学部の４学部、計 15 学科を擁する理工系大学です。

本日お伝えするキーワードは３点です。

１点目が「教育と就職活動の連携（教職協働）」、２点目が「学び・研究を生かしたキャリア形成・就職支援」、３点目が「生成ＡＩの活用」です。

このパネルディスカッションの問題意識として「採用活動の早期化」があります。これまで企業の方々と、様々な場面でこの件について議論してきましたが、構造的な問題であり、優秀な人材を採用したいということ、日本の産業競争力の観点からも、この流れをとめて昔に戻すことは難しいと個人的には考えています。重要なことは早期化そのものではなく、早期化によって「学業に影響が出ること」「キャリア発達が未成熟なまま進路決定を迫られること」、この２点が本質的な問題です。

その中で本学としては、教育が就職活動と切り離されるのではなく、教育そのものが進路選択や就職活動にシームレスにつながる状態を理想としています。例えば、大学の教育の中で行うレポートの書き方がそのままエントリーシートの書き方の学びになるように、教育と就職活動がシームレスに連携するということが目指すべき状態であると考えます。その実現には、教員（教育）と職員（就職支援担当）が連携する「教職協働」が不可欠であり、本学では「学び・研究を生かしたキャリア形成・就職支援」というキーワードで教職協働に取り組んでいます。

文科省から「学習成果の可視化」が言われており、本学でも、「学修効果の向上」及び「学修者の主体性と技術力の涵養」ということが教育側の目指すべきものとして示されております。本学ではこの学修を大きく二つに捉えています。一つは専門性などどのような知識がついたか、「知識としての学び」ということと、二つ目は「経験と

しての学び」です。この二つを学生自身が学修の成果として自覚し、大学で学修したことを、自らが説明できるということを目指しています。

体制面では、2024 年度から、「就職支援課」を「就職キャリア支援部」へ改組し、教職協働で委員会を立ち上げ議論を進めております。2024 年度に全学的なキャリア形成支援・就職支援方針を見直し、2025 年度から現在にかけて各学科の教員と具体的な施策を検討している段階です（現時点では「全体像を整理し、施策を実装している途上」です）。
ここで強調したいのは、取り組み自体は目新しいものばかりではないことです。重要なのは、「何のために導入するのか」「学生にどうなってほしいのか」という目的・目標を定め、施策を実質化することだと考えています。
また、低学年からのキャリア教育が採用活動の早期化の中で重要なキーワードになってきていますが、キャリア教育は「低学年から就職活動支援を行うことではない」と個人的には思っております。例えば最近、低学年のキャリア教育として就職情報サイトを使いながら１～２年生の段階で業界研究や企業研究を行うという事例を聞いております。業界研究や企業研究を行うこと自体の良し悪しではなく、「何の目的で業界研究や企業研究をやるのか」その目的がきちんと明確になっていて、その目的を達成するための支援やプログラム内容になっているかということが非常に大事だということです。低学年期では、「学生たちが大学生活を謳歌して自己成長していく」ということが大事だと思っております。我々が低学年のキャリア教育においてメッセージとして出しているのは、大学に入った早々から「就職活動」ということではなく、「大学生活を充実させることが将来の就職活動に繋がっていく」ということであり、就職活動を低学年から考えさせるのではなく、大学生活を充実させるということが大事であるということです。学生の自己成長の支援として、どの大学も課外活動など、様々な活動を提供していると思います。活動の経験、機会の提供にとどまらずに、その中で学生たちがどう自己成長をしてもらいたいか、成長を応援していく姿勢が大事だと感じております。
また、本学でも単位認定の低学年向けインターンシップ（正式には三省合意による「キャリア教育プログラム」）を導入しております。キャリア論から考えると、学生たちがキャリアを発達させるためには「社会理解」と「自己理解」が必要になります。社会に触れることを通して、自分たちの学びがどのように生かされていくのかを実感しながら、「こういうことを今後学んでいこう」と学習動機形成に持っていくことが、低学年のインターンシップではすごく大事だと考えております。そのため、企業側にプログラムの内容を丸投げしてお任せするのではなく、このような就業体験をして、こういうことを従業員の方からぜひ伝えてもらいたい、また振り返りをこうしてもらいたいということなど、大学側と企業側がプログラムを一緒に作って学生を送り出しております。
「自己理解」支援としては、文科省の学習成果の可視化の中で、学習ポートフォリオということが数年前から言われて、いろいろな大学で取り入れられております。本学ではこの導入が遅かったのですが、逆に形だけを入れるのではなく、「学修ポートフォリオ」（本学では「学修」を使用）を通してどうやって学生自身が自分の学びを内省して今後の学びに結びつけることができるかという学修ポートフォリオの実質化に取り組んでいます。単純に何か仕組みだけを導入して学生に運用を強制したり任せっきりにしたりするのではなくて、例えば専門科目との連携で、一年生の専門科目の概論や序論などの専門導入科目の一コマを利用して、「自分たちがどういうことを学んでいきたいのか」、その専門に触れながら、自分たちがどういうところに興味関心を持ったのか、だからこういうことをこれから学びたい、そして学んだ結果としてどうだったか。学修ポートフォリオの仕組みを通して、学習動機形成をしていく取組みを、2025 年度から行っております。
こうして学生自身が、学びを通して自己成長しながら自分の経験を言語化していく。大学で学修したことを自ら自信をもって説明出来るようになっていく。そしてこれが就職活動における自己 PR に結びつく。就職活動のタイミングになったときに、改めてガクチカとして学業について考えたりするのではなく、日々その大学の教育の中で自ら学んだこと、自ら成長してきたことを言語化することを通して、そのまま就職活動に臨んでいける取組

みをしております。
「大学での学び・研究を活かしたキャリア形成・就職支援」とは何か。昔は企業に入るとよく、「大学で学んだことは仕事に生きないから仕事の中で一から学べばいい」ということが言われておりましたが、それは狭い意味での「大学の学び」を指しています。大学の学びを幅広く、高度な専門知識・技術から基礎知識や技術、そして大学生活で培う力までとして整理し、学生が「どのレベルの学びを生かして進路を選びたいか」を自覚できるよう支援することを試行している段階です。
繰り返しになりますが、本学で行っているこれらの取組みは、一つ一つは目新しいことではなく、何のために何を目指してやっていくのか、ということを再定義して導入しています。

最後に生成ＡＩの活用ですが、本学では積極的にキャリア形成・就職支援の中で、試行錯誤をしている段階です。詳細は割愛しますが、ご興味がある方は、工学院大学のプレスリリース「「答えを出さない」キャリア支援生成ＡＩの開発」をご覧ください。
大事なことは生成ＡＩを活用する場合も、何のために生成ＡＩを使うのか。学生自身にあえて思考負荷をかけさせていくということ。効率化ではなくて、生成ＡＩから答えを出させずに自己内省をさせていくということを目的として、プロンプト制御を行う。カウンセラーが学生から引き出すためにいろいろ問いをかけていく、代わりに生成ＡＩとの壁打ちを通しながら、学生自身が考えられるプロセスがとれるようにツールを開発しました。
教育から就職へのつながりの中で、教育から就職に落とし込む段階のツールとして開発しています。その他、生成ＡＩの活用として、低学年での自己理解を深めるときのサポートとして使うなど、まだいろいろあると思っており、今検討している最中です。
以上、少し概念的な話になりましたが、私の説明を終わらせたいと思います。ご静聴ありがとうございました。

【聞間】
二上さん、ありがとうございました。授業の中で「この学びが社会とどうつながるか」を学生に考えさせる時間を設けている点が印象的でした。現時点で、どのくらいの科目で導入されていますか。

【二上】
専門導入科目での導入は、現時点では 15 学科のうち３分の１程度です。これまでは各教員の工夫として取り組んできました。現在はそれをキャリア形成の強化策の一つして、委員会で共有して横展開を進めている段階です。

【聞間】
授業の中で学生に考えさせるということは、教員も一緒に考えるということになりますし、すぐに明確な答えが出なくても、考え続けること自体が中長期的に効果につながるのではと思いました。まだ始まったばかりということで、今後の報告をどこかで聞かせていただけたら幸いです。今村さんいかがでしょうか。

【今村】
二上さん、ありがとうございました。非常に興味深いお話で、まず私が一つ感じたのは、先程古屋さんのお話で、学習動機と実社会がパラレルに関係するという点が、お話に表れていたと思います。私は大学職員なので、その観点から質問させていただきます。キャリア形成支援と就職活動支援を一体化し、教職協働を進めることは、多くの大学で望みつつも組織として難しい面があります。そのためにおそらく今一番教職協働に必要なのが大学の理念であるとか、副学長の全体方針、そういうことが軸になると思います。実際に就職活動支援とキャリア形成支援が教職協働の中で上手くいっている点を具体的に教えていただければと思います。

【二上】
先程、聞間さんが仰ってましたが、大学の教員というのはカリキュラムの内容については、こうしなさいという事を周りから言われてもなかなか実現するものではないので、良い取組みであっても、他の学科に広げていくのはすごく配慮が必要です。「こういう目的で実施すると、こういう効果がある」という説明を丁寧に重ねていま

す。特に「就職活動の取組み」ではなく、「学問・学業の動機形成」という観点で議論すると先生方の関心が高まり、各学科で「自分達もやってみよう」という流れが生まれます。時間はかかりますが、ボトムアップで少しずつ成果が表れています。

【今村】

ありがとうございます。

【間間】

まだまだ伺いたいところですけれども、先に進ませていただきたいと思います。
次は近畿大学の岩井さん、よろしくお願いします。

【岩井】

ありがとうございます。それでは、私は就職活動のストレスの研究をもとに、「早期化」が進む中で学生がどのようなストレスを抱えているのかをお話しします。
就職みらい研究所『就職白書 2026』でも示されている通り、早期に内定を出す企業が増え、６月１日時点の学生の内定率が年々上昇しています。これは本日のテーマである「早期化」が進んでいる状況であり、学業との両立が困難な状況であると言われております。
キャリア発達という視点から就職活動を見ておりますと、就職活動は大きなライフイベントです。卒業から就職、これは青年期から成人期へ移行する大事な時期となります。そこで学生たちはキャリアの大きな節目に、「葛藤」「苦労」「不安」といった多くのストレスがここで掛かってきます。

ここからは、私が就職活動に取り組む学生を対象に行った研究から、就職活動開始から内定獲得までの葛藤・ストレスのプロセスを抜粋してご紹介します。就職活動生は「混迷期」「苦悩期」「確立期」、この３段階を経験します。
まず「混迷期」です。就職活動の初期の戸惑いというところで、就職活動の初期に抱える不安ストレスが生じてきます。まず学生たちは「何をして良いのかわからない」、こういった不安が出てきます。次に就職活動に対する余裕、これはまだ就職活動が始まっていないので、少し余裕を持っているという状況です。続いて就職活動への覚悟、いよいよ就職活動をしなければならないという覚悟が定まります。
次に就職活動中期の不確実性です。就職活動の先が見えない不安、焦り。大学生は初めて全てを決める、いつ就職活動を始めていつ終わらせるのか、こういったことが非常に焦りとなります。
就職活動の始めと終わりの決断の後は「苦悩期」に入ってまいります。就職活動ピークの苦悩、ここでは肉体的、体力的につらい時期に入ります。エントリーシートの作成、そしてエントリーシートをたくさんの企業に提出し、採用面接の対応をしていきます。学生によると、一日数社、一週間で非常に多くの企業へ面接に伺います。そして最終面接、内定獲得までの期間を過ごします。
次に、就職活動の不安ストレスへの対処としては、キャリアカウンセラーへの活発な相談が始まります。ここでは技術的な相談というよりは「とにかく話を聞いてほしい」、カウンセリング的な相談を求めています。
また、就職活動中には友人の支援も重要となります。話をただただ聞いてもらう、また愚痴を聞いてもらう、こういう支援が求められています。さらに就職活動でたまったストレス、これを自分の趣味、例えば推し活に専念するとか、自宅で美味しい料理を食べる、こういった解消法をしております。
最後、「確立期」に入りますと、就職志望企業の決定に入ってきます。ここで初めて企業の社員さんと出会い、面接をしていく中で、自分がこの企業の中で働くイメージというものが湧いてきます。そして面接官の接し方により、その企業の人の雰囲気というのも味わえます。最後に内定獲得をすることによって、ここで自信が生まれてきます。そして就職活動の後期の心境、就職活動を終えようとする心境、そして就職活動の終了の時期を見極める、こういったプロセスを経験していきます。

続いて、次の調査は「早期化に対するインタビュー結果」です。早期化を比較的ポジティブに捉える学生もおり、「早期化の波に惑わされることなく、自分でしっかりと企業を決められた」「早期化で多くの企業をみていたので、ピークの時期は、面接がたくさん入っていました」「早めに動いたというか、取り組むきっかけとなった」といった声がありました。
一方で多くはネガティブな捉え方をしており、「もしかしたらもうちょっと他の業界を見れば違う企業に出会えたんじゃないか」「早めに終わることが良いことみたいな認識になっていた。周りの子たちが早く決まっていて、憧れみたいな気持ちになった」。この憧れというのは、やはり内定を獲得した学生が優秀に見える、そして内定を持っていない自分が、もしかしたらダメなのか、そういった感じで自分を卑下する、こういった感覚に陥るそうです。
そしてまた「早く始まっているけれど、終わるタイミングが変わらないから長期化になっている」。これは今言われております早期化イコール長期化です。そして「段々疲れが出て、『早く自分も解放されたいな』」、いわゆる体力的にも精神的にも疲弊している状態です。
また「せかされるストレス」というのもあります。「『早くしなければ、早くしなければ』というようになってしまい、どんな会社に行きたいのか、また自分の就職軸、就職活動軸とかが分からないまま進めて行く感じだった」、という学生の意見もありました。

まとめとして、「就職活動の早期化」の状況というのは、
・学業、授業、部活動、ゼミ活動との両立に苦戦している
・就活の焦りを生じさせ、「内定獲得」が目的となりうる
・内定を獲得するまでが、孤独であり、心理的な影響が大きい

また、「大学生」に伝えたいこととしては、
・他人と比較せず、自身のキャリア形成を行う
・就職活動は人生の節目と捉える
・早期化によるストレスを上手くコントロールする

そして「大学のキャリア支援」に関しては、
・低学年の間に多くの企業、社会人の接点作りをする
・就職活動のプロセスを把握して、学生に寄り添うカウンセリングが重要である
・自律的なキャリア形成を支援する取り組み、例えば企業と連携した活動、また短期海外研修などが重要になるかと思います。
以上となります。ご静聴ありがとうございました。

【聞間】

岩井さん、ありがとうございました。
私から一点お聞きしたいことがあります。インターンシップについては、今回のご研究の中の就職活動の中に入るのか、それともその外側の位置づけでしょうか。

【岩井】

今回の私が紹介した「就職活動におけるストレスという研究」に関しては、インターンシップは含まれておりません。ただ、今後インターンシップという形態も変わりつつあり、私は先程のパネリストの皆さんもおっしゃっていたように、やはり低学年からのインターンシップはこれからも重要であると考えております。最近ですとや

はり学生が３回生の夏休みから就職活動の直結型のインターンシップに行くという傾向が増えてきて、かなり学生の間でも合理的な考え方になってきているという危機感は感じております。今後はそういったインターンシップも含めた研究もしていきたいと思っております。

【聞間】

先生が調査された学生の中では、調査当時、学生たちはインターンシップを就職活動ではないと思っていたのでしょうか、それとも就職活動の一部だと思っていのでしょうか。

【岩井】

残念ながら、就職活動の一部と思っている学生が多かったです。おそらくほとんどの学生が３年生の夏休みにインターンシップを経験しております。その中でも私の科目を履修して１年生からインターンシップを経験しているという学生も含まれております。

【聞間】

その学生たちが、インターンシップが就職活動の一部と認識され、そこからストレスが始まっているとしたら、私もインターンシップを担当しておりますが考えさせられました。今村さんいかがですか。

【今村】

調査と分析結果の表が非常に興味深かったです。私たちキャリア支援を行う部署の職員というのは、年間かなりの数のイベントや企画を運営しております。コロナ禍以降は参加者が非常に少なく、各大学においてもどうしようかと迷っていると思われます。本表によれば「混迷期」から就職課主催の企画に参加していただければ、もう少しストレスなく、就職活動を進められたのではというような思いがあります。今後この結果をもとに、例えば支援の企画イベントの時期、内容、対象とする学年、また広報の仕方まで参考にさせていただきたいと思いました。近畿大学さんではこれを参考に新たな取組みというのを実施されているのでしょうか。もしあれば教えてください。

【岩井】

本学は非常に学生数を多く抱えておりまして、きめ細かなそういった支援というのが非常に難しくなっておりますが、例えばキャリアセンターでもいろいろとイベントを行っております。ただよく言われるのがやはり一方的になってしまい、学生がやはり同じように参加してくれないというのが悩みだということも聞いています。
そこで、キャリアセンターと学生の間をつなぐ役割として、教員の関与が重要だと考えています。経営学部には、キャリアセンターとは別にカウンセリング中心の相談施設があり、学生は技術的相談だけでなく「話を聞いてほしい」という形で来室します。中には苦しくなって泣いてしまう学生もいます。今の学生には、そうした支援が必要なのではないかと考えています。

【今村】

ありがとうございます。

【聞間】

それでは、高橋さん最後になりますけれども、よろしくお願いいたします。

【高橋】

株式会社カウテレビジョンの高橋と申します。まずは弊社の自社紹介です。株式会社カウテレビジョンと申します。2004 年の５月に創業で、今年で 22 年となります。従業員数 30 名で、ほぼ全員が新卒入社です。本社は福岡市中央区天神で、東京と熊本に支社があります。事業としては、インターネットテレビ局、自社オウンドメディア運営、動画を活用した企業の採用活動支援、及び動画コンテンツの企画制作、インターンシップ事業などを行っております。
今日お伝えしたい内容の前段としまして、まずは私たちが知るもの、感じているもの、またデータも含めて学生さんの傾向をお示しします。

まず、タイムパフォーマンス（タイパ）重視の学生さんが非常に多くなり、就職活動の量が減少傾向にあります。それから、インターンシップ申込み後の当日欠席（ドタキャン）が増加している。インターンに折角申込んでも当日来ないという学生が増えている。それから、学生さんの中に「自信がない」あるいは、「社会に出るのは怖い」という学生が多いという傾向を感じております。また、自分の職業適性が分からない、自分が一体どんな仕事に合うのか、マッチするのか分からないという学生も多くなっていると私たちは感じております。

こうした現状を受けまして、私たちカウテレビジョンが取組んでいる「あいのりインターン」というインターンプラットフォーム、１週間で４社の企業を巡っていくインターンプラットフォームのことをご紹介させていただきます。中小企業、特に地方の中小企業が学生たちとどうすれば出会うことができるのかという、この出会いの主戦場が今、インターンシップになってきているというデータを受けて、取組んできているものです。しかし、無名の中小企業に学生はなかなか気付いてくれない。そこで私たちはこの解決策として、「未知との遭遇」というものを謳ったインターンシップソリューションを開発して、もうすでに活動し始めて９年になります。
その内容を詳しくご説明いたします。まず、データとして近年の学生の傾向ですが、エントリー社数が 2020 年卒だと一人当たり 17.3 社だった学生たちがどんどん活動量を減らし、2025 年卒は 7.4 社まで減少しました。一方で、インターンシップの参加率及び参加者数は右肩上がりで増えていき、2026 年卒で 85.3%、また一人当たり 5.2 社インターンシップを受けています。つまり、これを私たちなりに分析しますと、インターンシップという機会は学生と企業が出会う場であり、この機会を逃すとその後の出会いのチャンスは中小企業にとって非常に少なくなるという現状がある。つまり、「私たちのような中小企業が参加５社のうちの１社にどのようにして選ばれるか」というのが一つの鍵を握るという仮説を立てました。
そして、中小企業が知名度に左右されずに学生の皆さんと出会うことのできる、「あいのりインターン」というプラットフォームを開発いたしました。
具体的には、従来のインターンシップは学生が企業名で行き先を選んでいましたので、自ずと人気企業に学生が集中し、ＢtoＢの企業やベンチャー企業は、例え良い会社であっても、業績優良で社員さんが楽しく充実して働いているような素晴らしい企業であっても気付かれない。有名企業に学生が集まり、無名な会社には学生が来ないという「二極化」が起きておりました。
そこで「あいのりインターン」では、学生がチームを組み１週間で４社を巡ります。初日の月曜日は弊社でオリエンテーションを行い、火曜から金曜にかけて毎日１社ずつ職業体験を行う仕組みです。職業観がまだ自分で醸成されきっていない学生たち、「自分がどういう企業にどういう職業に向くのか、合うのか知りたい」という学生をターゲットにして、いわゆる知らない会社と「未知との遭遇」ができるインターンを作り出しました。これが９年前のことです。
学生がチームを組んで複数の企業をはしごで体験していくオンラインのインターンシッププログラムです。企業としては、オンラインで確実に学生が来てくれるということ。そして学生としては未知の会社や未知の職業と出会うことができるというものを相互のメリットとしてやっております。
実績としては、９年間で延べ 1,217 社が参加しました。そして、学生は九州を中心に全国 75 の大学、延べ 9,065 名の大学生が９年間で参加してくれました。また福岡県の公式インターンシップとしても５年間、昨年 2025 年３月末まで５年間採択されています。参加大学の地域分布は、九州 54%、関東 24%、関西 8%、その他 14%です。

参加した学生に聞いたデータですが、「あいのりインターン」で出会った企業についての関心度の変化を見ると、このインターンに行くまで知らなかった会社と１日オンラインで体験をしてみて、どんな関心度の変化があったか聞いたところ、８%の学生は「働いてみたいと思わなかった」と答えているのに対し、18%の学生は「働いてみたい」。わずか１日の職業体験、わずか１日のオンラインで出会った企業に対して、「この会社いいな、働いてみ

たいと思った」と答えております。また、74%の学生は働いてみたいまではいかなかったけれども、「採用情報の詳細を知りたい」と答えた。つまり、合計 92%もの学生が、偶然出会ったインターン先の企業に就職先として前向きな印象を持っています。こういういわゆる「未知との遭遇」がこの中小企業に活路になるということが毎年ほぼこの数字で推移してきております。
実際に内定に繋がった企業も多数あり、昨年１年間で住宅資材商社４名、産業資材商社１名、医療商社１名、贈答品商社２名、電設資材卸１名、家具卸１名、エネルギー系企業１名など複数業界で成果が出ています。採用が難しいとされる物流業でも成果が出ています。

弊社カウテレビジョンが行った学生、企業それぞれに対する工夫をいくつか紹介させていただきます。
まず学生に対して、「職業人との出会いが、その後の就職先選びに大きな影響が出る」ということです。私自身も実際、学生時代にたった一人のテレビマンとの出会いによって、その後テレビ局に就職するということがありました。「職業人との出会いは、ネットで企業を調べることよりも、あなたの人生に大きな影響を与える可能性がある」という、インターンシップの意義を伝えています。
また、学生のドタキャンが増えているというのは冒頭でお伝えしましたが、どうすれば防げるのかの工夫については、初日のオリエンテーションと４日間の企業訪問の５日間参加するイコール約束を守ること、と定義して、約束を守ると何が起きるか、他者との約束を守ると信頼となり、また自分との約束を守ると自信になる。この信頼の構築と自信の構築というのは、社会人活動の基本であり、我々は日々これをやっていると言っても過言ではないと思います。この社会人活動の第一歩をインターンシップを通じて経験出来ます。「５日間の約束をしっかり守りましょう」ということを呼びかけたところ、学生の参加率が最大で 94.4%（一昨年）。昨年ですと 91.4%の学生が、自分が申込んだインターンに約束通り参加してくれたという結果が起きました。
企業に対する工夫としては、参加学生に対する「美点凝視と承認」の価値を伝える。企業はともすると目の前の学生の足りない部分とか欠点に目が行きがちなのですが、できる限り、「声が大きいね」とか「表情が爽やかだね」とか「今の視点は鋭いね」といったような、美点凝視で相手の褒めてあげられるところを探し、承認してあげることによって、学生たちの自信がだんだん高まっていき、５日間のインターンの中で態度や振舞いが変わってくるということを実感しております。それが結果として志望度にも影響し、「あの会社受けてみたいな」と思わせる要因になるということを企業さんにお伝えしております。さらに、採用活動を企業単独の「個人戦」から、地域全体で学び合う「団体戦」へ移すため、半年に一度、他社の成功事例を共有する事例セミナーも実施しています。以上です。ありがとうございました。

【聞間】

高橋さん、ありがとうございました。一つ質問させていただきたいのですが、「あいのりインターン」の参加学年に最近変化はありますでしょうか。

【高橋】

やはり、変わらず一番多いのは３年生の夏です。一方で２年生、１年生も毎年一定数参加しており、四大、短大問わず１年生の参加も増えています。学年が上がるほど参加者は増える傾向で、その傾向はここ数年変わってないかなと思っております。

【聞間】

「あいのりインターン」を実践されていて、１年生や２年生でも十分響くというか、効果はやっぱりあるのでしょうか。

【高橋】

私たちが特に企業にお願いしているものとして、単なる会社説明会ではなく、９時～15 時、16 時程度まで時間を確保していただき、できれば午前１回、午後１回の２回程職業体験を、例えば午前中は営業の体験、午後は製

造部門の体験というような形で、インターンシップの定義は職業体験だと考えております。学生はその業界のプロではなく素人ですので、分かりやすく噛み砕くこと、視点を下げて、「なるほどそういう仕事なのですね、それなら私も関心があります」と思わせてくれるような職業体験だとより企業と学生の距離が近づくという事を私たちも研究し、様々な成功事例を集め、共有し、さらに良くしていこうと考えております。

【聞間】

ありがとうございます。今村さんからはいかがでしょうか。

【今村】

高橋さん、ありがとうございました。「あいのりインターン」という名称も覚えやすく、学生も参加したくなるのではと感じました。質問ですが、チームで複数社を回るとのことですが、学生同士のコミュニケーションを醸成する工夫はプログラムの中でありますでしょうか。

【高橋】

初日のオリエンテーションで、チームビルディングの時間を設けておりまして、チームリーダーを決めてサブリーダーを決めて、１週間このメンバーでこの４社を回ってもらいますとした上で、自己紹介やチーム名、１週間の目標を考えます。また、出欠の確認やその企業に対する連絡をチームリーダーが取りまとめて行う。また、議論の取りまとめ、発表役はチームリーダーがグループ内を回しながらやってもらうと、短期間ですがリーダー経験や、チームで成し遂げる経験が得られるように工夫しています。

【今村】

ありがとうございます。就業体験以上の成果が出るように感じられました。

【聞間】

ありがとうございました。

【第２部終了】